



Mein Arbeitskollege hat Krebs – Wie gehe ich damit um?

Ein Arbeitskollege, der an Krebs erkrankt, stellt sein Team ungewollt vor Herausforderungen. Denn oft wissen die Kollegen nicht, wie sie auf die Diagnose reagieren sollen, da die Worte fehlen. Von Unsicherheit im Umgang mit dem Arbeitskollegen wird häufig berichtet, ebenso wie von eigener emotionaler Betroffenheit. Gibt es da Empfehlungen?



CHARLOTTE PULL

Diplomierte Psychologin und
Psychotherapeutin

Wir verbringen einen Großteil unserer Wachzeit am Arbeitsplatz. Mit den Arbeitskollegen sind wir über gemeinsame Aufgaben, Tätigkeiten, Ziele oder Projekte verbunden. In Großraumbüros, im Konferenzraum, beim Kaffeeautomaten oder in der Kantine lernen wir die Arbeitskollegen nicht nur in fachlicher Hinsicht kennen, sondern auch auf einer persönlichen Ebene. Die Beziehung ist somit eine ganz besondere: professionell und auch mehr oder weniger privat zugleich.

Die Aussage ist bekannt: Eine Krebsdiagnose betrifft nicht nur die erkrankte Person, sondern ihr ganzes soziales Umfeld. Auch im beruflichen Bereich sind die Auswirkungen zu spüren. Wenn ein Kollege die Diagnose Krebs erhält, kann dies somit ein Schock für das ganze Team sein und Sprachlosigkeit sowie Unsicherheiten im Umgang miteinander hervorrufen.

„Ich war mit der Situation komplett überfordert. Ich hatte große Angst, nicht die richtigen Worte zu finden und bin der Arbeitskollegin schlussendlich einfach aus dem Weg gegangen. Das tut mir bis heute leid.“
(Marco, 44 Jahre, arbeitet in einer Immobilien-Abteilung einer Bank; Arbeitskollegin mit Brustkrebs).

Warum fühlen sich Menschen unsicher, wenn ein Arbeitskollege an Krebs erkrankt ist?

Die Verunsicherung im Miteinander nach dem Bekanntwerden der Diagnose kann viele Ursachen haben: Im Kollegenkreis macht sich Angst vor den Gefühlen und Reaktionen der betroffenen Person breit, das Thema Krebs macht sprachlos, eine persönliche Geschichte in der eigenen Familie im Vorfeld kann die aktuelle Betroffenheit verstärken und die Last der Mehrarbeit durch Fehlzeiten des Kollegen drückt auch noch...

Gefühle und Reaktionen der Betroffenen

Wird eine Krebsdiagnose gestellt, stehen die Betroffenen oft unter Schock, können nicht begreifen, was passiert. In dieser Zeit kann es sein, dass sie häufig mit den Gedanken woanders sind als bei der Arbeit, gereizter wirken als sonst oder sogar plötzlich in Tränen ausbrechen. Diese Reaktionen lösen meist starke Unsicherheit bei den Arbeitskollegen aus, insbesondere dann, wenn sie in einem eher weniger engen Arbeitsverhältnis zu dem betroffenen Mitarbeiter stehen und die Person damit schlechter einschätzen können:

„Erst pafft er mich wegen der E-Mail an, dann sitzt er weinend vor seinem Computer. Solche Gefühlschwankungen hatte ich bei meinem sonst so resoluten Arbeitskollegen noch nie erlebt. Es war wirklich anstrengend, nicht nur für ihn, sondern für alle im Büro.“ (Hélène, 35, Versicherungsangestellte; Arbeitskollege mit Darmkrebs-Diagnose)

Eigene Sprachlosigkeit

Wie spreche ich mit einem Krebserkrankten? Will die Person Kontakt oder ist sie lieber alleine? Will sie Hilfe oder möchte sie ihre Aufgaben alleine bewältigen? Soll über die Krankheit gesprochen werden oder soll das Thema vermieden werden? Die Arbeitskollegen fühlen sich oft sprachlos, möchten gleichzeitig ihr Mitgefühl ausdrücken und haben dabei Angst, etwas Falsches zu sagen oder in „ein Fettnäpfchen zu treten“. Das Resultat ist dann oft: Schweigen und Vermeidung. Dies kann dazu führen, dass der Betroffene sich ignoriert oder nicht gesehen fühlt.

„Ich habe die Blicke gespürt, das Mitleid. Aber keiner hat gefragt wie es mir geht. Heute weiß ich, dass meine Kollegen mit der neuen Situation nicht klargekommen sind. Aber damals als ich die Arbeit wieder aufgenommen habe, habe ich mich sehr alleine gefühlt.“ (Gerry, 55 Jahre, Bankangestellter; Prostatakrebs)

Eigene Betroffenheit

Auch die eigene Betroffenheit kann zu einer verstärkten emotionalen Belastung bei den Arbeitskollegen führen. Blickt eine Person auf eigene Krankheitserfahrungen mit Krebs zurück oder war ein nahes Familienmitglied erkrankt, kann die Diagnose bei einem Teammitglied alte Wunden wieder aufreißen. Die aktuelle Situation kann so an vergangene Belastungen erinnern oder aktuelle Ängste, etwa vor einem Rückfall, verstärken. Ist eine Person eh sehr ängstlich, was Krankheiten angeht, kann sich ihre allgemeine Krankheitsangst über Identifikation verstärken, wenn etwa der gleichaltrige Kollege mit einer ähnlichen Lebensführung an Krebs erkrankt ist.

„Sie ist nur ein Jahr älter als ich, hat auch zwei Kinder. Als ich von ihrer Brustkrebsdiagnose erfahren habe, dachte ich nur 'Das könnte ich sein!'. Ich weiß, dass Krebs nicht ansteckend ist, und trotzdem konnte ich plötzlich nicht mehr mit ihr in einem Raum sein, als könnte es auf mich abfärben... Heute geht es ihr wieder gut, aber ich schäme mich immer noch für mein damaliges Verhalten.“ (Marie, 43 Jahre, Angestellte im Personalwesen; Arbeitskollegin mit Brustkrebs)

Besteht neben der kollegialen, arbeitsbezogenen Beziehung auch noch eine freundschaftliche Verbindung, leiden Arbeitskollegen meist so mit, wie gute Freunde mitleiden würden.

Unsicherheit durch Mehrarbeit

Ein an Krebs erkrankter Arbeitskollege fällt häufig für längere Zeit aus. Daraus resultiert meist zwangsläufig Mehrarbeit für die Kollegen, die dies kompensieren sollen. Je nachdem, wie die Arbeit bisher organisiert war, ob etwa bereits im Vorfeld Zeitdruck und eine hohe Beanspruchung des Einzelnen bestand, gelingt es dem verbleibenden Team besser oder schlechter, die Situation zu meistern. Mitgefühl, Verständnis und Hilfsbereitschaft für den erkrankten Kollegen stehen dann eigenem Stressempfinden aufgrund hoher Arbeitsbelastung scheinbar unvereinbar gegenüber. Derart ambivalente Gefühle können verunsichern, die Mitarbeiter fühlen sich hin- und hergerissen.

Selbst wenn der Erkrankte nach Abschluss der Behandlung wieder an den Arbeitsplatz

zurückkehrt, kann es zu schwierigen Situationen kommen. Viele Betroffene berichten nicht nur vor und während der Behandlungen von großer Müdigkeit, der sogenannten Krebs-Fatigue, sondern auch noch über den Abschluss hinaus. Hinzu kommen noch Konzentrations- und Erinnerungsprobleme, die ihnen den Neustart am Arbeitsplatz schwer machen. Häufig kann, zumindest während einer gewissen Zeit, eine Arbeitstätigkeit nur noch reduziert oder aber gar nicht mehr ausgeführt werden. Somit kann die Verunsicherung des gesamten Teams über einen langen Zeitraum bestehen bleiben.

„Das Gegenteil von 'gut' ist 'gut gemeint'.“

Wie sollte man sich gegenüber einem betroffenen Arbeitskollegen verhalten?

Jeder Mensch reagiert anders auf eine Krebsdiagnose und hat auch unterschiedliche Wünsche an seine Arbeitskollegen. Einige sehen den Arbeitsplatz als „krebsfreie Zone“, möchten das Thema „Krebs“ so wenig wie möglich besprechen und vertiefen sich in ihre Arbeit. Andere Personen wiederum wünschen sich Unterstützung durch die Arbeitskollegen, freuen sich über das Nachfragen und kleine Aufmerksamkeiten. Auf die Fragen 'Will die Person Kontakt oder ist sie lieber alleine?' oder 'Will die Person Hilfe oder möchte sie das alleine regeln?' gibt es also keine eindeutige Antwort. Und um es noch komplizierter zu machen: Die Erwartungen an die Kollegen können sich über die Zeit auch noch ändern.

Im Folgenden sollen einige allgemeine Do's und Don'ts im Umgang mit von Krebs betroffenen Arbeitskollegen beschrieben werden. Diese sind natürlich kein „Muss“, sondern sollen Anhaltspunkte bieten. Art und Inhalte der Gespräche am Arbeitsplatz hängen natürlich sehr eng mit der Vertrautheit der Beziehung zusammen.

Don'ts

Das Gegenteil von 'gut' ist 'gut gemeint'. Im Folgenden werden einige Sätze aufgezeigt, die meist gut gemeint sind, jedoch oft das Gegenteil bewirken.

**„Ich weiß, wie Du Dich fühlst“ oder
„Meine Tante/Mein Nachbar/Ein
Bekannter hatte das auch!“**

Man möchte der an Krebs erkrankten Person mitteilen, dass man nachvollziehen kann, wie es ihr geht, sei es, weil man selbst einmal an Krebs erkrankt war, oder weil man bereits einmal einen Krebspatienten begleitet hat. Jedoch ist erstens jede Krebserkrankung anders und zweitens erlebt jeder eine Krebserkrankung anders, hat einen anderen Umgang mit ihr. Nicht jeder hat die gleiche Unterstützung, die gleichen Behandlungen/Nebenwirkungen, die gleichen Sorgen. Man 'weiß' also nie wirklich, wie eine betroffene Person sich fühlt. Besser: *„Die Situation ist bestimmt nicht einfach für Dich. Möchtest Du mir davon erzählen?“*, *„Darf ich Dich fragen, wie es genau für Dich ist?“*

„Als ich meiner Kollegin von meiner rezenten Brustkrebsdiagnose berichtet habe, erzählte diese mir eine haarsträubende Geschichte darüber, wie sich bei ihrer jungen Nachbarin trotz Behandlungen der Krebs ausgebreitet hatte und diese schlussendlich in kürzester Zeit verstarb. Als ich dann in Tränen ausbrach, schien sie erst zu begreifen wie unpassend diese Erzählung war. Sie hat sich dann auch entschuldigt.“ (Chloé, 48 Jahre)

„Du musst (nur) positiv denken!“

Dieser Satz soll unterstützend wirken, dem Betroffenen Kraft geben. Jedoch kann er auch verstärkt Druck auf die Person ausüben. Es ist nicht möglich, während jeder Etappe der Erkrankung positiv zu denken. Auch sind Gefühle wie Traurigkeit und Wut in einer solchen Situation ganz normal und berechtigt. Sagt man also zu einer Person, sie solle doch positiv denken, glaubt diese, dass sie nicht mehr über ihre Gefühle sprechen solle.

„Ich kann das echt nicht mehr hören, dieses 'Denk positiv!' . Ich habe halt manchmal Angst um meine Zukunft, manchmal Schmerzen. Es ist für mich eben manchmal alles sch... Muss ich denn jetzt immer eine lächelnde 'Maske' aufsetzen, auch wenn es mir eigentlich zum Weinen ist?“ (Paul, 49 Jahre, Lungenkrebs“)

Wissenschaftlich bewiesen ist es auch nicht, dass positives Denken als einzelner Faktor die Heilungschancen erhöht.

**„Kopf hoch – Das geht schon wieder!“
oder „Du siehst gar nicht aus wie
jemand der Krebs hat!“**

Es gibt viele gut gemeinte Sätze, die die Person positiv stimmen sollen. Leider kann die Wirkung das genaue Gegenteil sein: Der Betroffene verspürt den Impuls, sich zurückhalten zu sollen, nicht über seine Erkrankung und Erfahrungen sprechen zu dürfen, und dass sein Leiden banalisiert wird. Und 'nur' weil jemand nicht krank aussieht und möglicherweise wieder seiner Arbeit nachgeht (nach dem Motto *„Wer arbeiten kann, ist nicht krank“*) bedeutet dies nicht, dass er sich körperlich nicht trotzdem schlecht fühlt und große Sorgen hat.

**„Ich habe von einer neuen Therapie
gehört...“**

Ja, das hat die betroffene Person wahrscheinlich auch. Viele Patienten informieren sich ausführlich über die Therapiemöglichkeiten und/oder besprechen diese mit ihrem behandelnden Arzt. Es tauchen zudem täglich neue dubiose *„Heilmöglichkeiten“* im Internet oder in Anzeigen auf, welche sich die Ängste der betroffenen Personen zu Nutzen machen, um Profit zu erzielen. Dies kann, verständlicherweise, zu viel Unsicherheit und Verwirrung führen.

Do's

„Es tut mir leid, dass Dir das passiert.“

Es handelt sich hierbei um einen simplen Satz, der von Herzen kommt. Wenn der Satz nicht ehrlich gemeint ist, sondern nur eine wohlklingende Floskel, dann sollte er allerdings vermieden werden.

„Ich weiß nicht, was ich sagen soll oder wie ich es sagen soll, aber ich bin für Dich da.“

Dies zeigt der Person, dass man sich unsicher fühlt, dass man aber angesprochen werden kann, falls sie dies möchte. Dieses Angebot sollte jedoch nur gemacht werden, wenn man dies auch einhalten kann und will! Wenn ja, dann sollten anstatt *„Melde Dich, wenn du etwas brauchst“* (der Betroffene weiß oft nicht um was sie bitten kann/darf) besser konkrete Hilfsangebote gemacht werden (z. B. *„Ich kann dieses Dossier übernehmen“*, *„Ich schreibe dir eine Zusammenfassung vom Meeting“*). Die betroffene Person sollte aber immer um ihre Zustimmung zu diesem Hilfsangebot gefragt werden.

„Wie geht es Dir heute?“

Die betroffene Person kann selbst entscheiden, ob sie mit einem simplen „gut“ auf diese Frage antworten will und das Thema so stehen lässt, oder ob sie mit einer längeren Erklärung antworten will, so dass es zu einem Gespräch kommt. Besonders behutsam nähert man sich der Person mit der Einleitung: *„Darf ich fragen, wie es Dir heute geht?“*

„Darf ich nachfragen, wie es Dir geht, wenn Du nicht da bist?“

Dies zeigt, dass man weiterhin Interesse an der Person hat, dass man auch an sie denkt, wenn sie nicht im Büro ist. Es sollte jedoch geklärt werden, wie nachgefragt werden kann, z. B. eher über SMS oder wäre eine E-Mail vielleicht

besser? Es ist auch wichtig zu signalisieren, dass es akzeptiert wird, wenn die erkrankte Person keinen Kontakt zu ihrem Team während der Krankmeldung wünscht.

Weitere Anregungen für den Umgang mit betroffenen Arbeitskollegen

Wie gewohnt über die Wochenendaktivitäten zu sprechen, über die Schulprobleme der Kinder oder über den nächsten Urlaub, also „alltägliche“ Themen, sollte weiterhin möglich sein. Die Krebserkrankung muss nicht das einzige Thema sein. Über die Arbeit zu sprechen, erlaubt es der betroffenen Person, sich auch weiterhin als Teil des Teams zu fühlen und Momente zu erleben, in denen sie nicht an den Krebs denken muss.

Arbeitskollegen sollten sich generell nicht zu sehr unter Druck setzen, in jedem Moment, der „perfekte“ Arbeitskollege zu sein. Es können auch immer wieder Situationen auftreten, in welchen geschwiegen wird. Und das ist ok. Das Ausmaß an Belastung, das eine Krebserkrankung bei einem Mitarbeiter entfalten kann, wird häufig unterschätzt. Am Arbeitsplatz sollte man als ersten Schritt anerkennen *„Ja, es hat sich etwas verändert“*. In einer zweiten Phase folgt: *„Wie gehen wir damit um?“*.

Der Rat von Experten: Die Arbeitskollegen eines Patienten sollten ihre eigenen Grenzen immer respektieren und auch mitteilen, wenn es ihnen zu viel wird. Ist die Betroffenheit oder Verunsicherung sehr stark, bleibt den Kollegen auch die Möglichkeit, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen, z. B. den psychoonkologischen Dienst der Fondation Cancer zu kontaktieren.

„Wie geht es Dir heute?“



Aus der Sicht eines betroffenen Arbeitskollegen

Iain Christophers Frau erkrankte als junge Frau an einem Sarkom. Drei kleine Kinder hatte das Paar zu dieser Zeit. Das folgende Interview mit Iain Christopher, Manager bei *Schroder Investment Management* zeigt auf, wie sehr die Krebserkrankung der Partnerin nicht nur die Arbeit von Herrn Christopher belastete, sondern sein ganzes Team mitbetroffen war und wie Arbeitgeber und Teamkollegen mit dieser Herausforderung umgegangen sind.



IAIN
CHRISTOPHER

Wie kam es, dass Sie sich an die Foundation Cancer gewandt haben?

Verschiedene Personen haben mir dies vorgeschlagen: Freunde, Bekannte und auch unsere Personalabteilung. Meine Kinder hatten ja bereits eine fachliche Unterstützung seit der Erkrankung meiner Frau, und man sagte mir: *“Iain, Du könntest dies genauso brauchen!”* Dabei war es nicht ganz einfach, eine englischsprachige Psychologin zu finden. Schlussendlich wandte ich mich an die Foundation Cancer, da dort die Psychologen über eine Zusatzausbildung in Psychoonkologie verfügen (und englischsprachige Klienten annehmen).

Zu einem späteren Zeitpunkt haben Ihre Arbeitskollegen ebenfalls die Foundation Cancer kontaktiert. Wie kam es dazu?

Ja, ich hatte bereits über eine längere Zeit Gespräche dort (Foundation Cancer) und die Krankheit meiner Frau breitete sich aus. Ich glaube, dass meine Kollegen nicht so recht wussten, wie sie damit umgehen sollten. Sie wollten mich gerne unterstützen, wussten aber nicht, wie sie dies konkret tun könnten. Sie beschlossen dann, sich zu dieser Frage Hilfe zu holen, fragten mich aber vorher, ob sie bei der Foundation Cancer anfragen dürften. Ich sagte: *“Ja, kein Problem!”*

Sie gingen also sehr offen mit Ihrer Situation um?

Ja, an meinem Arbeitsplatz war mein Problem bekannt. Ich arbeite dort seit über 16 Jahren

und einige Kollegen kenne ich auch schon von Anfang an. Sie sind Kollegen, aber auch ein bisschen mehr als das. Ich bin sehr froh sagen zu können, dass sie mich schon seit Jahren unterstützen, quasi seit dem Beginn der Krankheit meiner Frau. Mein Arbeitgeber war sehr großzügig, ich konnte mir unkompliziert frei nehmen. Sie sagten: *“Iain, Du musst das tun, was Du tun musst! Wenn Du im Büro bist, bist Du da, wenn Du etwas Wichtiges für Deine Familie tun musst, dann bleib zuhause.”* Manchmal konnte ich dann telefonisch etwas erledigen, das war dann auch ausreichend für meine Kollegen. So konnte ich flexibel reagieren auf das, was an einem Tag wirklich wichtig war.

Als die Situation dann immer schlimmer wurde, meine Frau zunehmend mehr Einschränkungen hatte, wurde auch für meine Kollegen die emotionale Belastung immer größer. Zwar unterstützten sie mich bereitwillig, gleichzeitig waren sie aber auch sehr emotional betroffen, da sie ja selbst Familie und Kinder im Alter meiner Kinder haben. Da kam für sie der Zeitpunkt, selbst nach Hilfe Ausschau zu halten.

Wie hat die Foundation Cancer an Ihrem Arbeitsplatz interveniert?

Eine Psychologin der Foundation Cancer hat einen Termin vor Ort vorgeschlagen. Mein direktes Team, mein Vorgesetzter und weitere befreundete Kollegen waren alle zu einem Gespräch mit ihr eingeladen. Man hatte mir die Wahl gelassen, daran teilzunehmen oder eben nicht. Und nach einigen Überlegungen habe ich mich dagegen entschieden. Es wäre für mich zu viel gewesen. Alle hatten dann die Gelegenheit, ihre Fragen offen zu stellen wie etwa *“Was sollen wir ihm sagen? Was sollen wir besser nicht sagen?”* und *“Wie sollen wir uns überhaupt verhalten?”* und auch *“Ist es*

in Ordnung, wenn ich ihm etwas ganz Persönliches sage, auch wenn es mir schwerfällt?"

Manche Kollegen konnten meine Situation ansatzweise nachvollziehen, da sie selbst bereits ihre Eltern verloren hatten. Aber niemand war dabei, der bereits einen Partner/eine Partnerin verloren hatte. Sie machten dann auch Rollenspiele mit verschiedenen Szenarios, in denen sie ausprobieren konnten, wie es sich anhört und wie es bei mir vielleicht ankommt, wenn sie dies oder jenes sagen. Eine Kollegin machte sich Notizen und gab mir eine Zusammenfassung im Anschluss.

Auch kam eine E-Mail mit einer Liste von Do's und Don'ts in Umlauf, für mein Team und auch für die gesamte Firma, sozusagen als *Guideline* für Situationen, in denen eine andere Person eine ähnliche Situation wie ich erlebt. Viele Kollegen sagten ja, dass sie sich nicht vorstellen konnten, wie schwierig es ist, als Partner mitbetroffen zu sein, wie viele Extra-Aufgaben da auf einen zukommen. Sie waren wirklich froh, daraus etwas zu lernen und fühlten sich danach sicherer im Umgang mit mir.

Viele meiner Kollegen haben mir ihre Hilfe angeboten und haben sich wirklich bemüht mir mit einigen Sachen zu helfen. Eine Kollegin hat sich von der Arbeit frei genommen, um das Testament und die Handlungsvollmacht von Englisch auf Deutsch zu übersetzen. Andere Kollegen wiederum hatten mitbekommen, dass meine Gemeinde ein „Essen-Rotations-System“ für mich ins Leben gerufen hatte (sie haben mich abwechselnd bekocht, so dass ich es nicht tun musste) und haben einfach mitgemacht. Es war also eine sehr praktische Hilfe.

Was würden Sie Menschen raten, die in einer ähnlichen Situation sind wie Sie selbst?

Gut, ich würde empfehlen, offen über die Situation zu sprechen. Wenn Andere nicht wissen, was genau los ist, können sie sich auch nicht hilfreich zeigen. Mir war es sehr wichtig, dass meine Kollegen verstanden, dass ich nicht

immer ganz bei der Sache sein konnte, selbst wenn ich an meinem Schreibtisch im Büro saß. Und sie sollten verstehen, dass der Grund dafür nicht ein Mangel an Motivation war. Manchmal waren die Umstände zuhause einfach sehr belastend. Meine Haltung gegenüber meiner Arbeit war positiv, aber ich konnte mich manchmal schlecht konzentrieren. Wenn die Arbeitskollegen nichts über die privaten Sorgen wissen, vermuten sie bei mangelndem Einsatz schnell: *"Der Kollege ist nicht interessiert, er engagiert sich nicht!"* Dabei gibt er vielleicht sein Bestes, kann aber nicht mehr leisten, da die Kraft anderwärts gebraucht wird.

In meiner Funktion als Manager würde ich anderen Firmen empfehlen, diese Interventionen oder Trainings, die die Fondation Cancer neuerdings anbietet, in Anspruch zu nehmen. Denn früher oder später wird jeder Manager mit der Krankheit eines Mitarbeiters oder vielleicht auch mit Krebs in der Familie des Mitarbeiters konfrontiert werden. Da ist es besser, sich sozusagen präventiv zu informieren als im Anschluss an die Krisensituation Hilfe zu suchen.

NEU



Das Angebot der Fondation Cancer

Der psychosoziale Dienst der Fondation Cancer bietet kostenlose Vorträge für Unternehmen und ihre Mitarbeiter zum Thema „*Mein Arbeitskollege ist an Krebs erkrankt*“ an. Dies kann in Form eines allgemeinen Vortrags zum Thema, auf Anfrage aber auch für spezifische, betriebsinterne Situationen geschehen (dies in den landesüblichen Sprachen sowie Englisch). Die Vorträge können im Unternehmen selbst oder in den Räumlichkeiten der Fondation Cancer stattfinden.

Interessierte Firmen, Banken oder Organisationen können sich bei der Fondation Cancer melden unter der Telefonnummer 45 30 331 oder per E-Mail an fondation@cancer.lu ●